

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEAHLIAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Survei Terhadap PT. PLN (PERSERO) di Kecamatan Sumberlawang)



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Muhamadiyah Surakarta

Oleh :

Dina Ariyanti

B200 090 111

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMADIYAH SURAKARTA**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEAHLIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Survei Terhadap PT. PLN PERSERO di Kecamatan Sumberlawang)

Yang disusun dan dipersiapkan oleh :

DINA ARIYANTI

B200 090 111

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Maret 2014

Pembimbing

(Dra. Mujiyati, M.Si)

Mengetahui,

Dekan FEB UMS



(Dr. Triyono, SE., M.Si)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; untuk mengetahui Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sumberlawang sedangkan jumlah sampel sebanyak 37 responden.

Berdasarkan hasil uji t diketahui variabel kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja diketahui mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keahlian diketahui keahlian mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil uji F diketahui variabel kompensasi, motivasi kerja dan keahlian berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja kerja dan Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted-R² sebesar 0,578. Hal ini berarti bahwa 57,8% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan keahlian, sedangkan sisanya yaitu 42,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Keahlian dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdayasumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. (Herdian, Anoki. 2010)

Kelangsungan kehidupan bagi perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang tinggi, dan usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah melalui pemberian kompensasi yang wajar apabila pemberian kompensasi yang diberikan cukup tinggi maka kinerja karyawan meningkat, demikian sebaliknya usaha kinerja karyawan tidak memuaskan bagi perusahaan upah atau insentif yang diberikan akan menurun. Kompensasi disini adalah balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk barang langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk langsung dapat berupa gaji, bonus, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang tidak langsung bisa bentuk kesejahteraan karyawan berupa: service (fasilitas-fasilitas). Penghargaan diri (bisa dalam bentuk pujian), tunjangan kesehatan, maupun tunjangan keselamatan kerja yang berguna untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja di suatu perusahaan, lembaga atau instansi pemerintah maupun swasta. (Zubaidah, 2012)

menurut Zubaidah, (2012) Motivasi dari atasan kepada bawahan merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Motivasi disini dapat berupa materi maupun non materi. Salah satu motivasi dalam bentuk materi adalah pemberian kompensasi kepada karyawan kompensasi memiliki peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan. Dalam pemberian kompensasi berbentuk baik berupa gaji, upah, intensif, bonus, dan sebagainya salah satunya perusahaan harus memperhatikan azaz adil dan layak. adil disini maksudnya harus ada

keseimbangan antara pengorbanan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan apa yang akan diterima oleh karyawan dapat memiliki kebutuhan hidupnya dan sesuai dengan tingkat pendidikannya. Tenaga kerja perlu diberikan dorongan agar lebih semangat dan mempunyai gairah kerja yang tinggi, seperti menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya, pendidikan, kemampuan, suasana kerja yang memadai dan pemberian gaji atau upah yang sesuai dengan besar kecilnya jasa yang diberikan pada perusahaan. Tercapai atau tidaknya tujuan dan sasaran perusahaan terletak pada tenaga kerja yang dimiliki.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh yang pertama Nurtjahjani, Fullchis (2008), Tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa kuesioner yang di bagikan adalah valid dan reliabel dan data terbebas dari kendala klasik, sehingga dapat dipergunakan untuk memproyeksikan antara kedua variabel yang diteli. secara parsial maupun simultan kedua variabel yang diteliti adalah signifikan. Zubaidah (2012) yang menguji mengenai pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mandiri Palembang. Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Palembang, maka dapat disimpulkan bahwa : Terdapat tanggapan yang positif bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Palembang..

Dari uraian diatas peneliti ingin meneliti mengenai pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan terhadap karyawan di PT PLN (PERSERO) di KECAMATAN SUMBERLAWANG. perbedaan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja dan keahlian kerja sebagai variabel independennya. alasannya adalah bahwa Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi dan keahlian yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

METODE PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang dilakukan sebagai persyaratan hipotesis, statistik deskriptif, dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 16.

Statistik diskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai mean, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Statistik diskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai

Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Bila valid, ketetapan pengukuran data tersebut akan semakin tepat alat ukur tersebut. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*Corrected Item Total Correlation*) $> r$ tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah dengan rumus koefisien alpha. Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 16.

Pengujian data dilakukan dengan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid, dengan data yang digunakan secara teori adalah tidak bias, konsisten, dan penaksiran koefisien regresinya efisien (Ghozali, 2005: 91). Uji asumsi klasik merupakan prasyarat dilakukannya analisis regresi. Ada empat macam uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner). Untuk mengetahui apakah masing-masing pertanyaan valid, maka nilai r (r hitung) harus lebih besar daripada r tabel. Koefisien korelasi tabel yang diambil adalah $\alpha = 5\%$ dengan angka kritik 0,288.

Tabel

Uji Validitas Kompensasi

Nomor pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1.	0,763	0,325	Valid
2.	0,588	0,325	Valid
3.	0,664	0,325	Valid
4.	0,761	0,325	Valid
5.	0,767	0,325	Valid
6.	0,758	0,325	Valid
7.	0,654	0,325	Valid
8.	0,803	0,325	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel IV.4 hasil pengolahan data di atas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r -hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r -tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner variabel kompensasi adalah valid.

Tabel

Uji Validitas Motivasi Kerja

Nomor pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1.	0,516	0,325	Valid
2.	0,622	0,325	Valid
3.	0,634	0,325	Valid
4.	0,664	0,325	Valid
5.	0,617	0,325	Valid
6.	0,352	0,325	Valid
7.	0,573	0,325	Valid
8.	0,559	0,325	Valid
9.	0,680	0,325	Valid
10.	0,685	0,325	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel IV.5 hasil pengolahan data di atas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner variabel motivasi adalah valid.

Tabel
Uji Validitas Keahlian

Nomor pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0,789	0,325	Valid
2.	0,711	0,325	Valid
3.	0,563	0,325	Valid
4.	0,819	0,325	Valid
5.	0,789	0,325	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel IV.6 hasil pengolahan data di atas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner variabel keahlian adalah valid.

Tabel
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Nomor pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0,787	0,325	Valid
2.	0,798	0,325	Valid
3.	0,658	0,325	Valid
4.	0,532	0,325	Valid
5.	0,658	0,325	Valid
6.	0,596	0,325	Valid
7.	0,787	0,325	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel IV.7 hasil pengolahan data di atas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner variabel kinerja karyawan adalah valid.

Uji Keandalan (*Reliability Test*)

Uji reliabilitas dengan cara menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah :

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompenasi	0,867	Reliabel
Motivasi Kerja	0,790	Reliabel
Keahlian	0,781	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,780	Reliabel

Sumber : data diolah

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk estimasi dengan signifikan dan representatif jika model regresi tersebut tidak menyimpang dari asumsi dasar klasik regresi berupa normalitas, dan multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas secara lengkap disajikan pada lampiran dan secara ringkas pada tabel berikut :

Tabel
Hasil Pengujian Normalitas Data

Variabel	Zhitung	Sign	Kesimpulan
Unstandardized Residual	0,977	0,295	Data terdistribusi normal

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel IV.9 diketahui bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka data dalam penelitian ini digolongkan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini uji adanya multikolinearitas dilihat berdasarkan *Tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dari model regresi selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel

Hasil Estimasi Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi	0,779	1,283	Tidak terjadi multikol
Motivasi	0,661	1,512	Tidak terjadi multikol
Keahlian	0,726	1,377	Tidak terjadi multikol

Sumber: data primer diolah

Dari tabel IV.10 dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinearitas dari persamaan penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Tolerance Value* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada lampiran 10 dan secara singkat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,709	tidak ada Heteroskedastisitas
Motivasi	0,380	tidak ada Heteroskedastisitas
Keahlian	0,621	tidak ada Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil tabel IV.11 tersebut di atas diketahui besarnya nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel kompensasi, motivasi dan keahlian memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (α). Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan keahlian terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS versi 16 didapatkan persamaan regresi:

Tabel

Regresi Linear Berganda

	B	t	Sig
Constant	1,082	0,257	0,588
Kompensasi	0,233	2,339	0,027
Motivasi Kerja	0,293	2,433	0,022
Keahlian	0,377	2,062	0,046

$$K = 1,082 + 0,233 KO + 0,293 MK + 0,377 Keah$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan:

- 1) Konstanta sebesar 1,082 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat kompensasi, motivasi dan keahlian maka seharusnya kinerja karyawan positif.
- 2) Koefisien regresi kompensasi menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,233 dengan demikian apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
- 3) Koefisien regresi motivasi kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,293 dengan demikian dapat apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
- 4) Koefisien regresi keahlian menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,377 dengan demikian apabila keahlian meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	$p-value$	Keterangan
13,570	3,32	0,000	Ho ditolak

Sumber: data diolah

Dari tabel IV.13 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,570 > 3,32$ dan nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti Ho ditolak, sehingga variabel kompensasi, motivasi kerja dan keahlian berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja kerja.

Uji R^2

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui tingkat variasi yang dijelaskan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut ini hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R^2) :

Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.557	2.57093

Sumber : data diolah

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 sebesar 0,578. Hal ini berarti bahwa 55,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan keahlian, sedangkan sisanya yaitu 44,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Uji t

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompensasi	2,339	2,042	0,027	Ho ditolak
Motivasi Kerja	2,433	2,042	0,022	Ho ditolak
Keahlian	2,062	2,042	0,049	Ho ditolak

Sumber: data diolah

Dari hasil tabel IV.15 tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel kompensasi, motivasi kerja dan keahlian terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi diketahui nilai thitung (2,339) lebih kecil daripada ttabel (2,042) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,027 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, Ho ditolak, artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja diketahui nilai thitung (2,433) lebih besar daripada ttabel (2,042) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,022 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, Ho ditolak, artinya secara motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel keahlian diketahui nilai thitung (2,062) lebih besar daripada ttabel (2,042) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,049 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, Ho ditolak, artinya secara keahlian mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis tersebut diperoleh variabel kompensasi diketahui nilai t_{hitung} (2,339) lebih kecil daripada t_{tabel} (2,042) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,027 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, Ho diterima, artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut terbukti bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena seorang karyawan beranggapan bahwa kompensasi sebagai imbalasan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan kompensasi yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi kerja diketahui nilai t_{hitung} (2,433) lebih besar daripada t_{tabel} (2,042) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,022 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak, artinya secara motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain, dan motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuan.

Keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel keahlian diketahui nilai t_{hitung} (2,062) lebih besar daripada t_{tabel} (2,042) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,049 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak, artinya secara keahlian mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut bahwa keahlian kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal dikarenakan keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun non formal yang nantinya akan terus menerus ditingkatkan seiring dengan berjalannya waktu. Keahlian ini mencakup technical skill, human skill, conceptual skill, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki dalam mencapai tujuan.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kompensasi karyawan di PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sumberlawang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,027 < \alpha = 0,05$.

Motivasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sumberlawang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,022 < \alpha = 0,05$.

Keahlian karyawan di PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sumberlawang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan nilai signifikansi $0,049 < \alpha = 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus dan Made. 2010. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan Pada PT. United Indobali Denpasar. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Amrullah. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makasar*. Skripsi. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makasar.
- Anthony, N., Vijay Govindarajan. 2005. *Management Control System*, edisi kesebelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Arep, I. dan H. Tanjung. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74.
- Dwipasari, Lita (2008). *Kompensasi dan kedisiplinan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Bank Jatim*. Jurnal keuangan dan perbankan, Vol 12. Np. 3 september 2008. hal 494-503. Universitas merdeka malang.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Handoko T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasiyatno, Didik (2009). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Ekonomi*, 2009. Faculty Of Economics University. Balikpapan.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

- Herdian, Anoki. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*. (Online), (<http://eprint.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>.diakses 29 September)
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indriantoro, N, Supomo, 1988. *Metodologi Penelitian Bisnis : untuk akuntansi dan Manajemen*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Lies Indriyani. 2009. “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Maulita Eka Hapsari. 2009. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik”. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro (Tidak Dipublikasikan)
- Mendenhall, W., Beaver, R.J, dan Beaver, B.M, 1992, *Probability and Statistics*, Duxbury, an imprint of Thompson Brooks/cole. United States of America
- Mulyadi, 2002. *Auditing*. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat
- Mutiara S. Panggabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nurtjahjani, Fullchis (2008). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) APJ malang. *Jurnal administrasi dan bisnis*, volume 2, nomor 1, juni 2008, ISSN 1987-726X.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai. Harif A. 2005. *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual*. *Kajian Bisnis*. Vol. 3. September-Desember 2005, 272-286.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge, 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2001. *Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business, A Skill-Building Approach*. America: Thirt Edition, John Wiley & Sons, Inc.

- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Siti dan Ida (2009). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan Kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai sekretariat daerah kabupaten karanganyar Dengan keyakinan diri (*self efficacy*) Sebagai variabel pemoderasi. STIE AUB Surakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Wardani, Eka (2009). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Pembangkitan jawa bali Unit pembangkitan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen 2009*. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma.
- Winardi, J. 1992. *Motivasi dan Pemotivasian Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Windy dan Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228. STIE Perbanas Surabaya.
- Zubaidah. 2012. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada CV. Mandiri palembang. *Jurnal Manajemen, Volume 1, No.2, April 2012*. Ekonomi Universitas Palembang.